

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



Lettre d'information



N°190 – Février 2022

Sommaire :

- ▶ La loi égalité économique et professionnelle p. 2
- ▶ Congés pour événements familiaux p. 4
- ▶ Le Passe Vaccinal p. 5
- ▶ Bulletin de salaire : les mentions p. 7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 8
- ▶ Les Formations du Cabinet p. 10

LA LOI EGALITE ECONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 (J.O. du 26 décembre 2021)

La loi a pour objet de protéger les femmes dans toutes les entreprises et de féminiser les instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Ainsi, la loi prévoit :

- des mesures pour assurer l'autonomie financière des femmes, notamment en instaurant l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont la salariée est le titulaire ou le co-titulaire,
- de renforcer le télétravail en cas de grossesse,
- un quota de 40% de femmes dans les postes de direction,
- de nouvelles mesures en matière d'index de l'égalité.

1- Le versement du salaire

Afin de lutter contre la violence économique au sein du couple, le texte prévoit **qu'à compter du 27 décembre 2022**, le versement du salaire

par chèque barré ou par virement se fait sur un compte bancaire dont le salarié est **le titulaire ou le co-titulaire.**

Cette disposition permet le versement du salaire sur un compte joint. Le salarié ne peut plus désigner un tiers pour recevoir son salaire

2- le télétravail des femmes enceintes

➤ Désormais l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail doit préciser, lorsqu'il existe, les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En pratique, la salariée peut donc bénéficier de la possibilité de télétravailler

du début de sa grossesse jusqu'à son congé de maternité.

➤ La loi ne prévoit pas un droit automatique au télétravail qui s'appliquerait en l'absence d'accord ou de charte dans l'entreprise. C'est un droit si un accord ou une charte existe.

3- Un accès aux postes à responsabilité.

☞ La loi impose **un quota** de femmes dans les postes de direction des entreprises qui emploient **au moins 1 000 salariés**, sur trois exercices consécutifs.

Ainsi, la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes est fixée au minimum à **30% à compter du 1^{er} mars 2026 et 40% à compter du 1^{er} mars 2029.**

☞ L'entreprise qui ne respecte pas ces obligations de quota pour le 3^{ème} exercice

consécutif, disposera **d'un délai de deux ans** pour se mettre en conformité.

À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'entreprise sera passible d'une **pénalité financière d'un montant de 1 %** des

rémunérations versées aux salariés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai.

☞ A compter du **1er mars 2022**, toute entreprise d'au moins 1 000 salariés, doit publier chaque année les écarts éventuels

de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Les écarts seront publiés sur le site Internet du Ministère chargé du Travail, dans des conditions définies par décret, à compter du 1er mars 2023.

☞ Les informations sur ces écarts éventuels doivent également être indiqués dans la BDESE.

4- Index de l'égalité : nouvelles mesures de publication

☞ Le texte prévoit que, pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ensemble des indicateurs relatifs aux

écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sera **publié sur le site Internet du Ministère du Travail**, dans des conditions déterminées par décret.

☞ L'ensemble des indicateurs doit également être intégré à la BDESE et publié sur le site internet de l'entreprise.

☞ Il est également prévu que les **mesures de correction négociées** ou, à défaut, établies par l'employeur en cas de note

inférieure à 75 **soient publiées**, par une communication interne et externe, selon des modalités définies par décret.

Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022.

NB : pour rappel les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent publier l'index de l'égalité et les résultats obtenus pour chaque indicateur, **au plus tard le 1er mars 2022**, au titre de l'année 2021.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 (J.O. du 31 décembre 2021)

La loi visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer crée un **nouveau motif d'absence pour événement familial** au bénéfice des salariés.

La loi étend le congé de deux jours accordés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant aux **cas de pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou de cancer**.

Ainsi, le salarié bénéficie **de deux jours de congés** en cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

La liste des pathologies chroniques ouvrant le droit à ce nouveau congé doit être établie par décret. En l'attente de ce décret le texte n'est donc pas applicable.

En revanche, pour l'annonce d'un cancer, le texte est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022.

LE PASSE VACCINAL

Loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 (J.O. du 23 janvier 2022)

Décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 (J.O. du 23 janvier 2022)

La loi a transformé le passe sanitaire en passe vaccinal pour les personnes d'au moins 16 ans, depuis le 24 janvier 2022.

1- Un passe vaccinal

➤ **Du 24 janvier 2022 au 31 juillet 2022**, dans les lieux soumis auparavant au passe sanitaire, il est nécessaire pour toute personne âgée d'au moins 16 ans de présenter un passe vaccinal.

Pour les personnes âgées de 12 à 15 ans inclus, le passe sanitaire continue de s'appliquer.

☞ **Les lieux** soumis à cette obligation sont les lieux où sont exercées :

- les activités de **loisirs**,
- les activités de **restauration** commerciale ou de débits de boisson (sauf restaurants d'entreprise, vente à emporter, restaurants routiers et ferroviaires),
- les **foires**, séminaires et salons professionnels,
- les **déplacements** dans les transports publics interrégionaux (sauf en cas d'urgence),
- sur décision du préfet, les **centres commerciaux** ou grands magasins, en cas de gravité des risques de contamination.

☞ **Les salariés** intervenant dans ces lieux sont concernés par l'exigence du passe vaccinal.

➤ **Le salarié doit présenter :**

- **un schéma vaccinal complet**, incluant la 3^e dose de rappel du vaccin,
- **un certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la covid,
- **un justificatif d'engagement** dans un schéma vaccinal sous réserve de la présentation d'un **résultat** d'un examen de dépistage négatif,
- **un certificat de contre-indication** médicale faisant obstacle à la vaccination.

En l'absence de présentation d'un passe vaccinal, la conséquence sur le contrat de travail est identique à celle applicable avant en l'absence de passe sanitaire : en

l'absence d'accord entre l'employeur et le salarié sur la prise de jours de repos conventionnels (jours RTT) ou de congés payés, il y a **suspension non rémunérée du contrat.**

2- Sanctions administratives

La loi permet à l'administration de sanctionner d'une amende administrative de **500 € par salarié**, l'entreprise qui, par **non-respect des principes généraux de prévention**, fait naître une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la covid-19.

Cette disposition vise notamment le non-respect de l'obligation éventuelle de télétravailler exigée par un protocole

sanitaire. Elle peut également concerner le non-respect du port du masque ou l'agencement défectueux des espaces de travail.

L'amende est prononcée si à l'expiration du délai de mise en demeure, l'inspection du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé.

L'amende est **plafonnée à 50 000 €.**

BULLETIN DE SALAIRE : LES CHANGEMENTS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER

Arrêté du 23 décembre 2021 (J.O. du 30 décembre 2021)

La liste des mentions devant figurer sur les bulletins de salaire est modifiée pour les **rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2022**.

- Certaines modifications créent de **nouvelles mentions** dans la rubrique « **Impôt sur le revenu** » :
 - ✓ la mention « Montant net imposable » devient obligatoire (elle était facultative),
 - ✓ la mention « Montant net des heures complémentaire /supplémentaires exonérées » doit être indiquée à la fin de la rubrique, lorsque des heures exonérées d'impôt sur le revenu ont été réalisées dans le mois,
 - ✓ le « cumul annuel » de ces 2 mentions.
- D'autres modifications précisent des **mentions existantes** :
 - ✓ la rubrique « Exonérations, écrêtements et allègements de cotisations » doit contenir une colonne « Part salarié » et une colonne « Part employeur » ,
 - ✓ dans la rubrique « Net à payer » , la mention « Net payé en euros » est dénommée « Net à payer au salarié » ,
 - ✓ les mentions « Net à payer avant impôt sur le revenu » et « Net à payer au salarié » ainsi que les montants correspondants doivent apparaître de façon lisible par rapport aux autres lignes du bulletin.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Clause de non-concurrence : la renonciation doit intervenir au plus tard à la date de rupture fixée dans la convention**

Une salariée avait conclu une rupture conventionnelle. Son contrat de travail prévoyait une clause de non-concurrence.

Considérant que l'entreprise n'avait pas levé la clause dans les délais, la salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes pour demander le paiement de l'indemnité de non-concurrence.

La Cour de cassation a fait droit à sa demande, en précisant qu'en matière de rupture conventionnelle, la renonciation doit intervenir **au plus tard à la date de rupture fixée par la convention** et ce même si le contrat de travail prévoit un délai plus long.

Cassation sociale 26 janvier 2022 n°20-15755

► **Inaptitude : l'entreprise doit informer par écrit le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement avant d'engager la procédure de licenciement**

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de contester son licenciement pour inaptitude. Il sollicitait des dommages et intérêts au motif notamment de l'absence de courrier de l'entreprise lui expliquant les raisons empêchant son reclassement.

Les juges ont fait droit à sa demande.

La Cour de cassation a confirmé cette décision en précisant cependant que les

dommages et intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse, ne se cumulent pas avec ceux versés au titre de l'absence d'information écrite sur l'impossibilité de reclassement.

Cette information écrite doit intervenir **avant l'engagement de la procédure de licenciement**, c'est-à-dire avant l'envoi de la convocation à entretien.

Cassation sociale 15 décembre 2021 n°20-18782

► **Rémunération variable : les objectifs doivent être fixés. A défaut, la rémunération variable doit être payée.**

Un salarié avait pris acte de la rupture de son contrat, au motif d'une part que les objectifs fixés par l'annexe à son contrat de travail n'étaient pas réalisables et que d'autre part, les objectifs des années suivant son embauche n'avaient pas été fixés. Il considérait en conséquence que l'entreprise aurait dû lui verser la rémunération variable.

L'entreprise faisait valoir que l'annexe au contrat de travail définissant les modalités de la part variable de la rémunération ainsi que les objectifs à atteindre pour l'année 2013, ne prévoyait pas que ces objectifs devaient être annuellement fixés. Ainsi pour l'entreprise, il résultait clairement du contrat de travail du salarié que les

objectifs fixés n'étaient pas discutés chaque année et qu'ils étaient donc maintenus, faute d'un autre accord entre les parties.

Les juges ont estimé que les objectifs avaient été fixés dans l'annexe au contrat de travail, pour la seule année 2013, sans reconduction possible pour les années suivantes. Ils ont en conséquence considéré que l'entreprise avait commis des manquements graves en privant le salarié de sa rémunération variable contractuelle pendant plusieurs années.

L'entreprise a donc été condamnée à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cassation sociale 15 décembre 2021 n°19-20978

PROGRAMME FORMATIONS

1^{er} TRIMESTRE 2022

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 1^{er} trimestre, la formation portera sur :

- **Sécuriser la rupture du contrat de travail** : le 17 mars ou le 24 mars.

II - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

1^{ère} demi-journée le **29 mars** de 9h à 12h 30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

NOUVEAUTE 2022

LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 1^{ère} réunion le **24 février** de 8h30 à 10h30.

Le CSE : que négocier pour simplifier sa gestion et son fonctionnement